

**ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI DALAM
BENTUK INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA HOTEL RESTY MENARA
PEKANBARU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral
Comprehensive Strata 1 Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



OLEH

NOVIKA SRI WAHYUNI
NIM. 10971007154

**PROGRAM S.1
JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2013

**ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI DALAM
BENTUK INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA HOTEL RESTY MENARA
PEKANBARU**

SKRIPSI

OLEH

NOVIKA SRI WAHYUNI
NIM : 10971007154



PROGRAM S.1
JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU

2013

ABSTRAK

ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI DALAM BENTUK INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA HOTEL RESTY MENARA PEKANBARU

Oleh :

NOVIKA SRI WAHYUNI

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru yang dimulai dari bulan Oktober 2012 sampai dengan selesai. yang dilakukan sebagai syarat untuk mengikuti ujian sarjana pada Jurusan Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultas Syarif Kasim Riau. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Rtesty Menara Pekanbaru. Adapun Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdiri dari data primer dan data sekunder dengan jumlah sampel sebanyak 75 orang. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan metode sensus, yaitu menentukan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Dalam menganalisi data penulis menggunakan regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen dengan menggunakan program SPSS 16.0. Berdasarkan hasil Uji Regresi Linear Sederhana diperoleh persamaan : $Y = 29.698 + 0.402X$. Kemudian berdasarkan hasil Uji t diperoleh nilai $t^{hitung} 3.067 > t^{tabel} 1.992$ atau $P \text{ value } 0.000 < 0.005$, yang artinya variabel insentif (X) secara Uji t berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada Hotel Resty Menara Pekanbaru. Berdasarkan perhitungan nilai Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0.114. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan pemberian insentif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 11.4% sedangkan sisanya sebesar 88.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Prestasi kerja, Insentif

KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini, dengan judul **“Analisis Pengaruh Pemberian Motivasi Dalam Bentuk Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Resty Menara Pekanbaru”**. Shalawat beriringan salam tetap tercurahkan dan terlimpahkan kepada junjungan kita yakni Nabi Besar Muhammad SAW beserta sanak keluarga dan para sahabat beliau. Mudah-mudahan dengan seringnya kita bershalawat kepadanya, kelak kita akan mendapatkan syafaatnya diyaumul akhir nanti dan diakui sebagai umat beliau. Amin ya Rabbal’alamin.

Karena keterbatasan ilmu dan pengetahuan yang peneliti miliki, maka dengan tangan terbuka dan hati yang lapang peneliti menerima kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan dimasa yang akan datang. Penulis skripsi ini merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Raiu Pekanbaru. Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak menerima bimbingan, dorongan dan hambatan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Terimakasih beserta rasa bangga Ananda ucapkan untuk kedua orang tua yang selalu memberikan suport dan didikan baik moril dan materil selama ini sehingga Ananda masih tetap semangat mengemban amanat yang diberikan

untuk menyelesaikan pendidikan hingga kejenjang perguruan tinggi seperti saat sekarang.

2. Bapak Prof. Dr.H.M.Nazir, MA selaku Rektor UIN Suska Riau dan seluruh Staf dan jajaran rektor UIN Suska Riau.
3. Bapak Dr.Mahendra Romus, SP. M.Ec. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri (UIN) Suska Riau sekaligus sebagai Panasehat Akademis
4. Bapak Mulia Sosiady,SE.MM.Ak ketua jurusan manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri (UIN) Suska Riau .
5. Ibu Irien Violinda Anggriani,SE,M.Si selaku pembimbing dalam penulisan skripsi yang telah banyak mengorbankan waktu dan memberikan bimbingan, arahan dan motivasi sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepada para Dosen dan pengajar dan staf tata usaha pada lingkungan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri (UIN) Suska Riau.
7. Kepada Kepada Pimpinan dan Karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini terutama bantuan data baik data primer maupun sekunder.
8. Terima kasih kepada Kakanda Ku tersayang Defrialdi yang mana telah memberikan semangat dan motivasi kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini sampai selesai.
9. Kepada semua Teman- teman Kos Fredly , terutama kakak anti, kakak romi,kakak zara, mia, rilda, rini, yati, lismar, dhucil, dina, jupe romi, yendra, rasmi, ryan, rahma,edi, irwan dan kepada adik-adikku, terutama alfi, wahab,

suharni, rati yang telah memberikan dorongan dan do'anya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

10. Rekan- rekan seperjuangan angkatan 2009 khususnya MSDM A dan teman-teman, terutama yana, desi,rita, mutyia, mira, dicy, lisa, ivo, hariza, yang selalu memberikan semangat dan do'anya kepada penulis mudah-mudahan kita menjadi orang yang sukses yang berguna bagi bangsa Negara dan Agama. Amin ya Allah.

Terakhir sebagai hamba yang memiliki keterbatasan, penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini terdapat kekurangan atau kesalahan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran pembaca yang bersifat membangun guna kesempurnaan skripsi ini. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, apabila ada kesalahan dalam penulisan skripsi ini, penulis mohon maaf yang sebesar –besarnya.

Pekanbaru, 22 April 2013
Peneliti

NOVIKA SRI WAHYUNI
NIM. 10971007154

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
1.4. Sistematika Penulisan	9
BAB II LANDASAN TEORI.....	11
2.1. Pengertian Motivasi	11
2.2. Kompensasi.....	12
2.3. Jenis- Jenis Insentif.....	17
2.4. Tujuan Insentif.....	19
2.5. Penggolongan Insentif	21
2.6. Sistem Pemberian Insentif	21
2.7. Hubungan Insentif Dengan Prestasi Kerja.....	22
2.8. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Dalam Pemberian Insentif	24
2.9. Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja.....	26
2.10. Penelitian Terdahulu.....	26
2.11. Pandangan Islam Terhadap Upah	27
2.12. Pengertian Konsep Prestasi Kerja.....	30
2.13. Unsur-Unsur Dalam Penilaian Prestasi Kerja.....	33
2.14. Teknik- Teknik Penilaian Prestasi Kerja	35
2.15. Hipotesis	38
2.16. Variabel Penelitian.....	39

BAB III	METODE PENELITIAN	42
3.1.	Lokasi dan Waktu Penelitian	42
3.2.	Jenis dan Sumber Data.....	42
3.3.	Populasi dan Sampel.....	43
3.4.	Teknik Pengumpulan Data	43
3.5.	Uji Kualitas Data	43
3.6.	Teknik Analisis Data	45
3.7	Uji Hipotesis	46
BAB IV	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	48
4.1.	Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan	48
4.2.	Fasilitas Perusahaan.....	48
4.3.	Struktur Organisasi Perusahaan	50
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
5.1.	Identitas Responden.....	57
5.2.	Deskripsi Variabel	59
5.3.	Uji Kualitas Data	63
5.4.	Regresi Linear Sederhana	65
5.5.	Uji Hipotesis	67
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN	69
6.1.	Kesimpulan	69
6.2.	Saran	70

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel. I.1. Jumlah Karawan Pada Hotel Resty Menara Pekanbaru Tahun 2007- 2011	4
Tabel. I.2 Data Karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru Berdasarkan Status, Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin pada tahun 2011	5
Tabel. I.3. Jumlah Rata- Rata Pemberian Insentif dan Persentase Pada Hotel Resty Menara Pekanbaru	7
Tabel. I.4 Perkembangan Target, Realisasi dan Persentase Tingkat Hunian Kamar Hotel Resty Menara Pekanbaru.....	8
Tabel. 2.1. Defenisi Operasional Variabel.....	40
Tabel. 4.1 Fasilitas Masing – Masing Kamar Pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.....	49
Tabel. 5.1. Responden Berdasarkan Tingkat Usia.....	58
Tabel. 5.2. Responden Menurut Pendidikan.....	58
Tabel. 5.3. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel. 5.4. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Insentif	60
Tabel. 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Prestasi Kerja.....	62
Tabel. 5.6 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Untuk Setiap Pertanyaan Tentang Insentif (X_1 - X_{13}) dan Prestasi Kerja (X_1 - X_{13}).....	64
Tabel. 5.7 Hasil Uji Reabilitas	65
Tabel. 5.8 Rekapitulasi Regresi Linear Sederhana.....	66
Tabel. 5.9 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).....	67
Tabel. 5.10 Rekapitulasi Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Model Kerangka Pemikiran.....	38
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Hotel Resty Menara Pekanbaru.....	56

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1 Lembar Kuesioner
2. Lampiran 2 Tabel Rekapitulasi Hasil Penyebaran Angket Penelitian
3. Lampiran 3 Hasil Uji Regression
4. Lampiran 4 Hasil Uji Reabilitas

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kegiatan sektor usaha di bidang jasa semakin pesat pertumbuhannya. Keberadaan perusahaan sebagai salah satu unsur penunjang pembangunan nasional mempunyai peranan yang sangat penting terutama atas barang dan jasa yang dihasilkan.

Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, begitu juga dengan karyawan yang merupakan salah satu pelaku dalam menentukan dari suatu perusahaan tersebut, dalam hal ini karyawan haruslah benar-benar mempunyai kemampuan dan keahlian dibidangnya masing-masing, kemampuan karyawan dalam menanggapi masalah perusahaan tersebut sangat penting, salah satunya sumberdaya manusia sebagai faktor yang penting dalam perusahaan, harusnya perusahaan memberikan suatu perhatian kepada karyawan, dengan demikian akan memberi semangat bagi kinerja seorang karyawan, keberhasilan perusahaan juga akan tercapai karena prestasi yang baik oleh kemampuan seorang karyawan dalam perusahaan memberikan suatu perhatian kepada karyawan, dengan demikian akan memberikan semangat bagi kinerja karyawan, insentif penting juga bagi perusahaan karena mencerminkan upaya suatu perusahaan untuk mempertahankan sumberdaya manusianya, pemberian kompensasi baik berupa pengupahan dan balas jasa

jika tidak dilaksanakan secara tepat maka perusahaan akan kehilangan para karyawan.

Dalam suatu organisasi perusahaan, realisasi pencapaian tertentu adalah sesuatu yang sangat penting. Dalam dunia bisnis yang kompetitif saat ini, sejumlah organisasi atau perusahaan banyak mengalami kemunduran atau kegagalan dalam pencapaian tujuan. Salah satu penyebabnya adalah perusahaan kurang memperhatikan faktor manusia sebagai unsur penting penyelenggaraan organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar ataupun kecil. Suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi, manusia merupakan motor penggerak tanpa manusia suatu perusahaan tidak akan berfungsi. Untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan hendaklah perusahaan memperoleh profit dari barang dan jasa yang dikelolanya. Semua itu dapat diperoleh dengan pengelolaan yang baik atas sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan tersebut dan harus ada hubungan kerja yang saling menguntungkan dimana para karyawan diharapkan dapat bekerja dengan baik. Dari pihak perusahaan hendaknya dapat memberikan imbalan yang baik kepada karyawan berupa insentif.

Karyawan memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berguna. Karyawan profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja

sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya.

Bila perusahaan ingin berhasil dalam mencapai misinya untuk mendapatkan laba yang layak, berkembang, diakui eksistensinya, maka pihak manajemen didalam perusahaan tersebut haruslah terlebih dahulu memberikan perhatian terhadap kesejahteraan atau pembinaan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Karena sumber daya manusia adalah aset yang paling penting yang berdampak pada perusahaan secara langsung.

Menurut **David C. McClland (1961)** dalam kebutuhan berprestasi, menunjukkan bahwa motif yang kuat untuk berprestasi keinginan untuk berhasil atau unggul dalam situasi persaingan berhubungan dengan sejauh mana individu di motivasi untuk menjalankan tugas-tugasnya. MacCllland juga mengungkapkan bahwa sampai pada tingkat tertentu, manajer dapat menaikkan tingkat motif berprestasi bawahan dengan menciptakan lingkungan kerja yang tepat memberikan bawahan kebebasan tertentu, dan memuji serta memberikan imbalan untuk prestasi yang tinggi mencapai tujuan. Untuk itu pimpinan perusahaan harus benar-benar memberikan perhatian terhadap faktor- faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan prestasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dan positif. Motivasi adalah dorongan, baik dari dalam maupun dari luar diri manusia untuk menggerakkan dan mendorong sikap dan tingkah lakunya dalam bekerja.

Begitu halnya pada Hotel Resty Menara Pekanbaru adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa perhotelan

penginapan,restaurant,dan jasa hiburan lainnya. Dimana insentif merupakan hal yang sangat berperan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk meraih prestasi kerja pada Hotel Resty Menara Pekanbaru, sehingga para karyawan berlomba-lomba untuk menjadi lebih baik dari hari ke hari dalam bekerja, tujuan lain untuk memotivasi karyawan sehingga diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Seperti yang terlihat pada tabel berikut jumlah tenaga kerja pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.

Tabel I.1: Jumlah Karyawan Pada Hotel Resty Menara Pekanbaru 2007-2011

Tahun	Jumlah Karyawan
2007	75 orang
2008	75 orang
2009	75 orang
2010	75 orang
2011	75 orang

Sumber : Hotel Resty Menara Pekanbaru 2012

Dari tabel I.1 dapat dilihat bahwa dimana jumlah karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru dari tahun 2007-2011 selalu berusaha mempertahankan jumlah karyawannya sesuai dengan yang di inginkan dan yang dibutuhkan perusahaan demi kelangsungan dan kelancaran dalam berjalannya kegiatan organisasi tahun ketahunnya.

Dimana perusahaan Hotel Resty Menara mereka selalu berusaha untuk mempertahankan karyawan sebanyak 75 orang sesuai dengan jabatan dan kebutuhan pekerjaan dalam perusahaan tersebut,Apabila terjadi keluarnya karyawan atau pengunduran karyawan dalam bekerja mereka haruslah terlebih dahulu melaporkan kepada pihak HRD nya atas pengundurannya agar sebelum waktu keluarnya, pihak perusahaan secepatnya mengadakan

perekrutan terhadap karyawan yang baru untuk penempatan kerja yang sesuai dengan kebutuhan atau yang dibutuhkan tersebut. Pada Hotel Resty Menara ini hanya membutuhkan karyawan sesuai dengan yang dibutuhkan saja, apabila ada acara seperti PON XVII atau pelatihan-pelatihan yang diadakan di Hotel maka waktu itu produktifitas dan pekerjaan karyawan akan meningkat. Maka pihak manajemen mereka mengambil karyawan dari luar untuk bekerja selama acara di laksanakan dan mereka itu akan bekerja dan di kontrak bekerja selama waktu yang di inginkan, Yang mana biasa nya yang terjadi di Hotel Resty Menara ini mereka memperkerjakan karyawan dari luar paling sedikitnya 4 orang atau paling tingginya 10 orang yang di gaji dengan waktu perhari mereka bekerja, setelah acara selesai maka jumlah karyawan Hotel Resty Kembali sebanyak 75 orang.

Karyawan pada Hotel Resty Menara dengan jumlah karyawan 75 orang dapat dilihat tingkat status mereka bekerja pada perusahaan tersebut berdasarkan status tetap berapa orang, dan kontrak sampai dengan tingkat pendidikan karyawan dan jenis kelamin terlihat pada tabel berikut:

Tabell.2: Data Karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru Berdasarkan Status, Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin Pada Tahun 2011.

No	Status Karyawan	Tingkat Pendidikan				Jenis kelamin		Jumlah Orang
		SMP	SMA	D3	S1	L	P	
1	Tetap	-	15	2	3	53	22	75
2	Kontrak	-	54	1	-	-	-	-
3	Honor	-	-	-	-	-	-	-
	Jumlah	-	69	3	3	53	22	75

Sumber : Hotel Resty Menara Pekanbaru 2012.

Dari tabel I. 2 dapat dilihat jumlah data karyawan yang ada pada tahun 2011 pada Hotel Resty Menara berdasarkan status, tingkat pendidikan dan jenis kelamin. yaitu, tingkat SMA karyawan tetap 15 Orang, D3 2 Orang, S1 3 Orang. Sedangkan jumlah karyawan kontrak tingkat SMA 54, S1 1 orang dan jumlah karyawan laki-laki 52 Orang, dan perempuan sebanyak 22 Orang.

Sumber daya manusia ini mempunyai peranan dalam melaksanakan tugas-tugas ataupun kewajibannya sesuai yang diharapkan oleh perusahaan dalam menghasilkan laba yang sebesar-besarnya demi kelangsungan hidup perusahaan. Pelaksanaan sistem insentif ini dimaksudkan perusahaan terutama untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada di dalam perusahaan. Dengan demikian upah dan insentif sebenarnya merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Keberhasilan motivasi ini haruslah diukur dari hasilnya, benarkah dengan diberikan tambahan upah untuk mereka yang berprestasi baik akan berpengaruh terhadap kinerja mereka dalam bekerja.

Perusahaan-perusahaan meyakini bahwa sistem imbalan pada umumnya dan sistem insentif pada khususnya dapat mempengaruhi prestasi kerja. Untuk menunjang keberhasilan perusahaan dalam bidang jasa, maka pada Hotel Resty Menara Pekanbaru ini berusaha memberikan perangsang, dorongan atau motivasi bagi karyawan dengan melaksanakan program dengan sistem pemberian insentif, yang mana sistem insentif yang

dilaksanakan pada Hotel Resty Menara ini berupa insentif bonus diharapkan dapat memacu karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja pemberian insentif pada perusahaan kepada karyawan dapat dilihat seperti yang terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel I.3: Jumlah Rata-Rata Pemberian Insentif dan Persentase Pada Hotel Resty Menara Pekanbaru

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Rata-rata Insentif/Orang/Tahun (Rupiah)	Insentif rata-rata perorangan perbulan(Rp)
2007	75	4.200.000	350.000
2008	75	4.200.000	350.000
2009	75	4.200.000	350.000
2010	75	4.200.000	350.000
2011	75	4.200.000	350.000

Sumber : Hotel Resty Menara Pekanbaru 2012

Dari tabel I.3 dapat dilihat bahwa pemberian insentif yang dilakukan oleh Hotel Resty Menara Pekanbaru antara satu karyawan dengan semua karyawan mendapat insentif yang sama dan adil, Tetapi tinggi atau meningkatnya insentif yang diberikan pihak perusahaan Hotel Resty Menara Pekanbaru yaitu berdasarkan tingkat produktifitas kamar yang terjadi di Hotel Resty Menara Pekanbaru dari tahun ke tahunnya, karena itu akan menentukan besarnya insentif yang di dapat oleh setiap karyawan pada tahun tersebut.

Dimana apabila produktifitas atas hunian kamar pada Hotel Resty Menara meningkat maka insentif yang di dapat semua karyawan akan meningkat. Begitu sebaliknya apabila terjadi penurunan maka terjadilah penurunan pemberian insentif terhadap karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru. Produktivitas Tingkat hunian kamar pertahunnya yang terjadi

pada Hotel Resty Menara Pekanbaru dapat kita lihat hasil berdasarkan tingkat hunian kamar pada tabel berikut ini:

Tabel I.4:Perkembangan Target ,Realisasi dan persentase Tingkat Hunian KamarHotel Resty Menara Pekanbaru

Tahun	Jumlah Kamar	Target Tingkat Hunian Kamar (80%)	Realisasi Hunian Tingkat Kamar (75%)	% Realisasi yang telah dicapai
2007	120	96	90	75%
2008	120	96	90	75%
2009	120	96	90	75%
2010	120	96	90	75%
2011	120	96	90	75%

Sumber : Hotel Resty Menara Pekanbaru 2012

Dari tabel I.4 dapat dilihat bahwa persentase dari realisasi produksi karyawan selama lima tahun terakhir. Dimana dari tahun 2007- 2011 yang sudah terealisasi 75% dari yang sudah ditargetkan dengan jumlah kamar 120 oleh perusahaan sejak lima tahun terakhir yaitu 80% . Jadi yang tidak terealisasi hanya 5% setiap lima tahun terakhir.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, penulis merasa tertarik melakukan penelitian pada Hotel Resty Menara di Pekanbaru, dengan judul: “**ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI DALAM BENTUK INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA HOTEL RESTY MENARA PEKANBARU**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Apakah pemberian insentif dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru?”

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pemberian insentif pada karyawan di Hotel Resty Menara Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap prestasi pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.

1.3.2. Manfaat Penelitian.

1. Penelitian ini diharapkan bisa memberi masukan bagi perusahaan dalam memutuskan kebijaksanaan yang berhubungan dengan pemberian insentif.
2. Penelitian ini dapat menambah pengalaman penulis dan sekaligus penerapan ilmu yang diperoleh selama belajar.
3. Sebagai bahan informasi bagi penelitian lebih lanjut.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan skripsi ini maka penulis membaginya dalam 6 (enam) bab seperti yang di uraikan dalam sistematika penulisan berikut ini:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dikemukakan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan skripsi

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini merupakan landasan teori-teori yang terdiri dari definisi-defenisi insentif dan prestasi kerja dan konsep, penelitian terdahulu yang sesuai dengan masalah yang diteliti, pandangan islam terhadap insentif dan prestasi kerja, dan bab ini juga menguraikan tentang hipotesa dan variabel penelitian dan kerangka pemikiran.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan keadaan lokasi penelitian, jenis sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel dan metode analisis data yang digunakan.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini diuraikan dan menggambarkan mengenai sejarah singkat dan karekteristik umum perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menyajikan hasil penelitian yang terdiri dari masalah pelaksanaan pemberian insentif dan pengaruhnya pada karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini tentang kesimpulan dan saran yang diperoleh dari bab sebelumnya dari hasil penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Motivasi

2.1.1. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan yang dipengaruhi oleh hubungan internal maupun eksternal. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukan. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Dalam menjalankan fungsi suatu perusahaan seorang pimpinan tidak dapat bekerja dengan sendiri saja. Namun harus meminta bantuan kepada orang lain dalam menjalankannya dan memberikan tugas-tugas kepada karyawannya. Agar karyawan mau bekerja dengan baik maka seorang manajer harus mengetahui apa yang menjadi motif, tujuan, dan kebutuhan masing-masing karyawan dalam perusahaannya supaya kegiatan dan tugas yang diberikan kepadanya dapat diselesaikan dengan cara yang efektif dan efisien. Peran motivasi dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor penentu bagi seorang pimpinan untuk dapat mencoba mengatur karyawan

untuk lebih giat bekerja, motivasi akan tumbuh sehubungan dengan usahanya untuk memenuhi kebutuhannya

Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motivasi. Motivasi disini tidak tumbuh dengan sendirinya, perusahaan harus dapat membangkitkan motivasi karyawan. Selain dengan memberikan kompensasi sebagai balas jasa terhadap kinerja(prestasi kerja) yang selama ini diberikan kepada karyawan, perusahaan juga dapat memberikan insentif sebagai alat untuk lebih memacu semangat kerja karyawan. **(Mangkunegara ; 2000)**

Motivasi adalah suatu keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.**(Handoko;2003)**

2.2 Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumberdaya manusia yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas perusahaan.

Pengertian Kompensasi adalah merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada perusahaan.**(Simamora; 2004)**

Komponen-komponen kompensasi adalah :

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang

memberikan sumbangan tenaga dan pikiran untuk mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

2. Upah

Upah merupakan imbalan materil langsung yan dibayarkan kepada karywan berdasarkan jam, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

3. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

4. Kompensasi tidak langsung

Fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. **(Rivai; 2004)**

Dalam kebutuhan berprestasi, menunjukkan bahwa motif yang kuat untuk berpretasi keinginan untuk berhasil atau unggul dalam situasi persaingan berhubungan dengan sejauh mana individu di motivasi untuk menjalankan tugas-tugasnya, seseorang manajer dapat memberikan semangat kerja karyawannya dengan cara menaikkan tingkat motif berprestasi bawahan dengan menciptakan lingkungan kerja yang tepat memberikan bawahan kebebasan tertentu, dan memberi pujian atas pekerjaan mereka, serta memberikan imbalan untuk karyawan yang memiliki prestasi yang tinggi dalam pencapaian tugas dan tercapainya suatu tujuan orgnisasi perusahaan.

Untuk itu pimpinan perusahaan harus benar-benar memberikan perhatian terhadap faktor- faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.

Tujuan Manajemen kompensasi efekti menurut **(Rivai ;2004)**

1. Memperoleh SDM yang Berkualitas

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberikan daya tarik kepada pelamar.

2. Mempertahankan Karyawan yang Ada

Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi

3. Menajim Keadilan

Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud.

4. Penghargaan terhadap Prilaku yang Diinginkan

Pembayaran hendaknya memperkuat prilaku yang di inginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan prilaku masa depan.

5. Mengendalikan Biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan.

6. Mengikuti Aturan Hukum

Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal

7. Memfasilitasi Pengertian

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM.

8. Meningkatkan Efisiensi Administrasi

Program pengupahan dan pengganjian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien.

Insentif merupakan sejumlah balas jasa yang diberikan kepada karyawan dengan maksud sebagai rangsangan agar karyawan dapat mencapai suatu tingkat kinerja tertentu disamping sebagai pembangun dan pemelihara harapan-harapan karyawan. Insentif juga sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka.

Kompensasi merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa dari pelaksanaan pekerjaan diorganisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif **(Rachmahwati;2008)**.

Untuk memperoleh pengertian yang lebih jelas tentang insentif, dibawah ini beberapa ahli manajemen mengemukakan mengenai insentif. Insentif memberikan sejumlah tambahan penghasilan pada karyawan yang menunjukkan prestasi kerjanya **(Nitisemito; 2000)**

Sistem pemberian insentif menunjukkan hubungan yang paling jelas antara kompensasi dan prestasi kerja, sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar produktifitas karyawan, Para karyawan yang bekerja dibawah sistem insentif berarti prestasi kerja mereka menentukan keseluruhan keberhasilan mereka. **(Handoko; 2001)**.

Insentif merupakan umpan balik yang dilakukan oleh suatu badan organisasi agar dapat merangsang karyawannya untuk dapat meningkatkan prestasi kerjanya(**Hasibuan; 2001**).

Insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Atau dengan lain insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi (**Mangkunegara; 2001**).

Sedangkan menurut (**Pangebaean; 2002**), mengemukakan bahwa: Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang telah ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat, maka mereka produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

Dimana pada prinsipnya pemberian insentif menguntungkan kedua belah pihak. Perusahaan mengharapkan adanya kekuatan atau semangat yang timbul dalam diri karyawan yang mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik, dalam arti lebih produktif agar tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terpenuhi sedangkan bagi karyawan insentif itu dijadikan sebagai alat motivasi dan sebagai salah satu alat pemuas kebutuhannya. Sehingga karyawan mau bekerja dengan baik apabila dalam dirinya terdapat motivasi.

Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat meningkatnya produktivitas. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap yang disebut sistem

kompensasi berdasarkan kinerja. Sistem tersebut bertujuan agar karyawan mau bekerja dengan baik dan dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seseorang karyawan (Rivai; 2009).

2.3 Jenis-Jenis Insentif

1. *Piecework*

Piecework merupakan insentif yang diberikan berdasarkan jumlah output atau barang yang dihasilkan pekerja. Sistem ini bersifat individual standarnya output per-unit digunakan untuk pekerja yang outputnya yang sangat jelas dan dapat di ukur dengan mudah dalam organisasi.

2. Bonus

Bonus merupakan tambahan upah yang diterima karena hasil kerja yang melebihi standar yang ditentukan dimana karyawan juga mendapatkan upah pokok. Bonus juga dapat dikarenakan pekerja menghemat waktu penyelesaian pekerjaan pada dasarnya bonus dihitung berdasarkan tingkat tarif tertentu untuk masing-masing unit produksi.

3. Komisi

Komisi merupakan insentif diberikan berdasarkan jumlah barang yang terjual sistem ini biasanya digunakan untuk tenaga penjual. Sistem ini bersifat individual, standarnya adalah hasil penjualan yang dapat di ukur dengan jelas.

4. Kurva Kematangan

Kurva kematangan merupakan jumlah tambahan gaji yang diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gajinya dapat dicapai sesuai dengan prestasi kerja dan masa kerja sehingga mereka diharapkan terus meningkatkan prestasi.

5. *Pay For Knowledge*

Pay For Knowledge merupakan pemberian insentif ini bukan pada apa yang dikerjakan oleh karyawan yang menghasilkan produk nyata tetapi pada apa yang dapat dilakukan untuk organisasi. Melalui pengetahuan yang diperolehnya yang di asumsikan mempunyai pengaruh yang besar dan penting bagi perusahaan. Dasar pemikiran adalah seseorang mempunyai tambahan pengetahuan mempunyai kemungkinan tambahan tugas yang dapat dilakukan untuk organisasi. Hal ini dapat meningkatkan kemampuan atau kompetisi organisasi melalui ketersediaan karyawan.

6. Insentif Non Material

Insentif non material merupakan insentif pada umumnya berupa uang tetapi insentif dapat pula dalam bentuk lain sebagai contoh dalam bentuk materi barfu (sertifikat dan liburan) hal ini dapat berarti sebagai pendorong untuk meningkatkan pencapaian usaha seseorang, ada pula insentif dalam bentuk usaha perubahan seperti rotasi kerja.

7. Insentif Eksekutif

Insentif eksekutif merupakan bonus yang diberikan kepada manajer atas peran yang mereka berikan untuk menetapkan dana mencapai tingkat keuntungan tertentu bagi organisasi. Insentif ini bisa diberikan dalam bentuk bonus tahunan yang biasanya disebut jangka pendek, atau kesempatan kepemilikan perusahaan melalui pembelian saham perusahaan dengan harga tertentu yang biasanya disebut bonus jangka panjang(Rivai; 2004).

Jelas bahwa insentif yang memadai akan mendorong semangat dan gairah kerja karyawan, sehingga karyawan akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya pada akhirnya akan meningkatkan keuntungan itu sendiri dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan, sehingga karyawan diharapkan lebih solid dalam membangun kebersamaan menuju kemajuan perusahaan/instansi.

2.4. Tujuan Insentif

Tujuan utama adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.Sedangkan bagi perusahaan insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efesiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dimana produktivitas menjadi suatu hal yang penting.

2.4.1. Bagi Perusahaan

1. Mempertahankan tenaga kerja yang terampil agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan.
2. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja karyawan yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.
3. Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan waktu dan penjualan yang meningkat.

2.4.2. Bagi karyawan

1. Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran di luar gaji pokok.
2. Meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik **(Rivai; 2004)**.

Setiap orang apabila ditawarkan suatu ganjaran yang memberikan hasil yang cukup menjanjikan dan menguntungkan bagi mereka maka ia akan termotivasi untuk memperolehnya. Alat motivasi yang kuat itu adalah dengan memberikan “insentif”, Pemberian insentif terutama insentif material dimaksudkan agar kebutuhan materi karyawan terpenuhi dengan terpenuhinya kebutuhan materi itu diharapkan karyawan dapat bekerja lebih baik dan sesuai dengan standar perusahaan sehingga prestasi karyawan dapat meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai dan tentunya kedua belah

pihak dapat saling menguntungkan baik dari pihak perusahaan maupun pada karyawan.

2.5. Penggolongan Insentif

2.5.1. Insentif Individu

Insentif individu bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi yang dapat mencapai standar prestasi tertentu. Insentif individu bisa berupa upah per output (misalnya menggunakan satuan potong) dan upah per waktu (misalnya menggunakan jam) secara langsung. Pada upah per potong terlebih dahulu ditentukan berapa yang harus dibayar untuk setiap unit yang dihasilkan.

2.5.2. Insentif Kelompok

Pembayaran insentif individu seringkali sukar untuk dilaksanakan karena untuk menghasilkan sebuah produk dibutuhkan kerja sama atau ketergantungan dari seseorang dengan orang lain. Oleh sebab itu pemberian insentif akan diberikan kepada kelompok kerja apabila kinerja mereka melebihi standar yang telah ditetapkan(Rivai; 2004).

2.6. Sistem Pemberian Insentif

Perusahaan menyukai bahwa sistem imbalan pada umumnya dan sistem insentif pada khususnya mempengaruhi prestasi kerja.Selain itu, banyak karyawan yang lebih menyukai bahwa pembayaran mereka dikaitkan dengan kinerja mengukuhkan motivasi perusahaan untuk menggunakan sistem imbalan seperti ini.

Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Jika organisasi mau mencapai inisiatif strategi mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi yang terdiri dari:

1. Bonus tahunan
2. Insentif langsung
3. Insentif tidak langsung
4. Insentif individu
5. Insentif kelompok
6. Pembagian keuntungan
7. Bagi hasil (**Rivai; 2009**)

2.7. Hubungan Insentif Dengan Prestasi Kerja

Insentif yang diberikan kepada karyawan secara benar akan terciptanya suatu motivasi dalam bekerja sehingga akan menimbulkan dampak baik bagi perusahaan dengan adanya kinerja yang baik dan berkualitas seorang karyawan. Dimana insentif dapat memberikan rangsangan untuk berprestasi lebih baik dan lebih tinggi pada perusahaan.

Insentif mempunyai hubungan yang sangat erat dengan prestasi kerja karyawan. Insentif yang diberikan secara tepat dapat menjadi salah satu faktor utama yang dapat mendorong karyawan untuk menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat meningkatkan prestasinya untuk bekerja lebih baik dan giat. Sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang maksimal

dan sesuai dengan harapan dimana pada akhirnya nanti dapat menciptakan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan, cita-cita serta sasaran yang telah ditentukan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat dilihat adanya pengaruh yang jelas antara insentif terhadap prestasi kerja karyawan, dimana sistem insentif dirasa memiliki kekuatan mempengaruhi prestasi kerja karyawan, sebab prestasi kerja tidak ada tercipta begitu saja, dia ada karena hubungan timbal balik. Penerapan sistem insentif dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, begitu sebaliknya, prestasi kerja dapat ditingkatkan melalui penerapan sistem insentif.

Oleh karena itu, perusahaan diharapkan memahami hubungan tersebut sehingga akan dapat terjalin kerjasama yang saling menguntungkan kedua belah pihak. Apabila karyawan telah merasa tercukupi kebutuhan hidup sehari-harinya maka ia akan termotivasi untuk berprestasi agar mendapat insentif yang di inginkan dan diharapkan. Dan bagi perusahaan, perusahaan akan mendapat hasil yang maksimal bila karyawannya mempunyai semangat dalam bekerja dan berprestasi, sehingga tujuan perusahaanpun dapat tercapai. Dari uraian di atas dapat diketahui dengan jelas bahwa terdapat pengaruh antara insentif dan prestasi kerja karyawan, dimana hubungan tersebut bersifat positif.

Setiap orang bekerja digerakkan oleh suatu motif. Motif tersebut umumnya bersumber pada berbagai macam kebutuhan pokok individual.

Maka kebutuhan karyawan baik yang bersifat material maupun non material hendaknya dipengaruhi sesuai dengan harapan dan prestasi kerjanya.

2.8. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Dalam Pemberian Insentif

Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian insentif adalah :

1. Pencapaian penyelesaian tugas yang berhasil berdasarkan tujuan dan sasaran.
2. Penghargaan terhadap pencapaian tugas dan sasaran yang telah ditetapkan.
3. Sikap dan ruang lingkup pekerjaan yang menarik yang memberikan harapan.
4. Adanya tanggung jawab dan peningkatan (kemajuan).
5. Kondisi kerja karyawan.
6. Keamanan kerja atau keselamatan karyawan (**Mangkunegara; 2001**)

Ada beberapa kesulitan dalam penentuan insentif kerja diantaranya adalah:

1. Alat pengukur dari berbagai prestasi karyawan belum tentu dapat berhasil dibuat secara tepat sebagaimana diharapkan yakni , wajar dan dapat diterima.
2. Berbagai alat pengukur tersebut haruslah dihubungkan dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
3. Data yang menyangkut berbagai prestasi haruslah dikumpulkan setiap hari, minggu atau bulanan.
4. Standar yang ditetapkan haruslah mempunyai kadar atau tingkat kesulitan yang sama untuk setiap kelompok kerja.

5. Gaji atau upah total dari upah pokok plus bonus yang diterima haruslah konsisten diantara berbagai kelompok pekerjaan yang menerima insentif dan antara kelompok yang menerima insentif dan yang tidak menerima insentif.
6. Standar prestasi haruslah sesuai secara periodik dan adanya perubahan dalam prosedur pekerjaan.
7. Berbagai reaksi karyawan terhadap sistem pengupahan insentif yang kita lakukan juga harus sudah diperkirakan (**Heidjrachman dkk dalam Mangkunegara;2002**).

Beberapa sifat dari insentif yang harus dipenuhi agar sistem tersebut dapat berhasil diantaranya adalah :

1. Tujuan jelas, mudah dimengerti dan bisa diterima secara luas.
2. Penghargaan berhubungan langsung dengan kinerja dan perilaku yang diinginkan.
3. Pengukur jelas dan dapat dilihat.
4. Umpan balik cepat, jelas dan tidak meragukan.
5. Sistem kompensasi adil dan pantas.
6. Standar kerja hendaklah ditentukan dengan hati-hati, standar jangan terlalu tinggi dan terlalu rendah sama tidak ada baiknya.
7. Struktur fleksibel, bisa beradaptasi dengan perubahan (**Kuncoro;2005**).

2.9 Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan .

Dengan adanya insentif perusahaan mengharapkan karyawan dapat termotivasi untuk memberikan usaha yang terbaik sehingga kinerja karyawan meningkat yang pada akhirnya dapat meningkatkan keuntungan perusahaan. Karyawan mengharapkan imbalan yang sesuai dengan besarnya prestasi yang mereka berikan.

2.10 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sancoko Karyanto dengan judul pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur Pelalawan menemukan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis korelasi didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,953 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat dan searah artinya semakin besar insentif yang diberikan maka kinerja karyawan juga akan meningkat yang akan mempengaruhi kinerja, disiplin, loyalitas dan tanggung jawab.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis insentif adalah :

2.10.1. Insentif material dalam bentuk :

1. Bonus
2. Komisi
3. Pembagian laba dan bantuan hari tua

2.10.2. Insentif non material dalam bentuk :

1. Jaminan sosial
2. Promosi dan Pemberian piagam penghargaan (**Rivai; 2004**).

2.11. Pandangan Islam Terhadap Upah

Kompensasi atau gaji atau upah dalam bahasa arab adalah ijarah yang dapat juga dikatakan sebagai penganti atau (imbalan). Adapun lafaz ijarah yang mempunyai pengertian umum yang meliputi akad yang memanfaatkan orang maka disebut sewa menyewa, sedangkan jika digunakan untuk mendapatkan manfaat tenaga kerja disebut upah (**Rivai; 2008**).

Pemberian gaji atau upah adalah hal yang mutlak yang harus dilakukan pemerintah tetapi sangat dianjurkan juga oleh agama. Oleh karena itu pemberian upah kepada karyawan maka karyawan akan merasa lebih dihargai atas segala jasa dan jerih payahnya selama bekerja sehingga dapat memenuhi segala kebutuhan hidupnya. Sebagaimana yang telah dikatakan dalam sabda Rasulullah yang diriwayatkan oleh Ibnu Maja yang berbunyi :

“Berikanlah upah kepada orang yang kamu pakai tenaganya sebelum kering keringatnya.” (HR. Ibnu Majah).

Allah juga menganjurkan kepada kita untuk memberikan ijarah atau upah kepada orang lain yang telah kita pakai tenaganya sebagai balas jasa atas apa yang telah ia lakukan kepada kita. Dan Rasulullah bersabda yang diriwayatkan Oleh HR. Bukhari yang berbunyi :

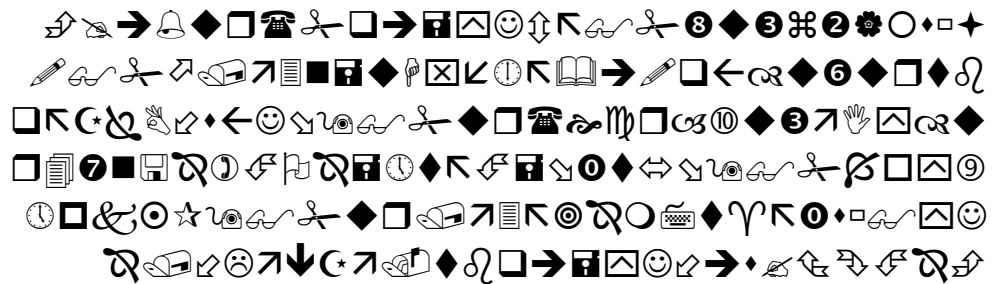
“Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan diberitahukan ketentuan gajinya terhadap apa yang dikerjakan “ (HR. Bukhari).

Dari hadits di atas dapat diketahui bahwa prinsip utama pengupahan adalah keadilan yang terletak pada kejelasan akad terjadi antara pekerja dan pengusaha dalam perburuan dan komitmen dalam melakukannya, artinya sebelum pekerja dipekerjakan harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja, Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayarannya. Maka sangatlah jelas bahwa bagi setiap orang maupun pekerja atau karyawan yang telah memberikan kebaikan atau jasa baik kepada kita atau perusahaan demi kelangsungan aktivitas perusahaan tersebut. Pemberian upah hendaklah adil dan layak, maka kita dianjurkan untuk memberikan upah untuk sebagai pengganti dari tenaganya atau jasanya. Dalam Al-Qur'an Allah SWT telah mengajarkan kita tentang tata cara dalam memberikan upah kepada orang lain dengan cara berbuat adil dan layak, sebagaimana Allah SWT telah mengatakan dalam Al-Qur'an surah Asy'araa ayat 183 yang berbunyi :



Artinya: “Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan”.(Q.S Asy Syu'araa : 183).

Allah SWT juga menyuruh kita sebagai hambanya untuk bekerja, berusaha, dengan semampunya baik laki-laki maupun perempuan, sebagaimana Allah SWT mengatakan dalam Al-Qur'an (QS. At-Taubah : 105).



Artinya: *Dan katakanlah “Berkerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (QS. At-Taubah : 105).*

Berdasarkan ayat-ayat Al-Qur'an di atas, kita sebagai manusia janganlah merugikan orang lain dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperolehnya artinya janganlah memperkerjakan seseorang dengan upah jauh dibawah upah yang biasanya diberikan. . Dari ayat Al-Qur'an dan hadist di atas tersebut, maka upah adalah imbalan yang diterima seseorang pekerja atas kinerja yang diberikan dalam bentuk imbalan materi di dunia (adil dan layak) dan amal dalam bentuk imbalan pahala di akhirat (imbalan yang lebih baik).

2.12. Pengertian Konsep Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.(**Hariandja; 2002**)

Seseorang dikatakan mempunyai prestasi baik apabila hasil yang dicapai mencapai standar yang ditentukan atau lebih. sebaliknya, jika seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan hanya mencapai dibawah standar yang telah ditentukan dibutuhkan adanya dorongan atau motivasi yang tinggi, atau dengan dipenuhinya kebutuhan-kebutuhannya.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.(**Hasibuan; 2003**).

Menurut(**Mangkunegara; 2008**)Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tujuan pokok dari penilaian prestasi kerja adalah menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan prestasi kerja karyawan dalam perusahaan. Sedangkan tujuan khusus dari penilaian prestasi kerja adalah evaluasi dan pengembangan. Bagi para karyawan penilaian prestasi kerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hasil kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Bagi

organisasi, hasil penilaian prestasi kerja para karyawan sangat penting arti peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan, program pelatihan dan pendidikan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif. (Isyandi; 2004).

Karyawan yang memiliki prestasi kerja di atas standar yang telah ditetapkan disebut karyawan yang produktif dan sebaliknya karyawan yang tidak mencapai standar dikatakan tidak produktif. Kelangsungan hidup suatu perusahaan sangat tergantung pada kerja karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya. Karena karyawan merupakan unsur perusahaan terpenting yang harus mendapatkan perhatian. Pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang efektif apabila banyak karyawan yang tidak berprestasi dan ini akan menimbulkan pemborosan bagi perusahaan. Oleh karena itu prestasi kerja karyawan harus benar-benar diperhatikan.

2.12.1. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja antara lain (Sondang; 2005)

1. Mendorong peningkatan prestasi kerja.

Dengan adanya penilaian, baik manager maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.

2. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan.

Penilaian prestasi kerja dapat membantu para manager untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus, dan sebagainya.

3. Untuk kepentingan mutasi karyawan. Prestasi kerja seseorang dimasa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan mutasi baginya dimasa depan, apapun bentuk mutasi tersebut seperti promosi, alih tugas, alih wilayah, maupun demosi.
4. Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan, baik yang dimaksudkan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi karyawan yang ternyata belum sepenuhnya digali dan yang terungkap melalui penilaian prestasi kerja.
5. Membantu para karyawan menentukan rencana karirnya dan dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karir yang paling tepat. Dalam arti sesuai dengan kebutuhan para karyawan dan dengan kepentingan organisasi.

2.12.2. Tujuan dan Kegunaan Penilaian Prestasi Karyawan

Suatu perusahaan yang berkembang memiliki karyawan yang produktif. Untuk dapat melihat produktifitas karyawan suatu perusahaan dapat mengadakan suatu penilaian prestasi kerja terhadap prestasi karyawannya.

Menurut (**Handoko; 2001**), Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui bagaimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Penilaian prestasi karyawan berguna untuk perusahaan serta bermanfaat bagi karyawan bertujuan sebagai berikut:

1. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
4. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga mencapai tujuan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik.
5. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
6. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan personal yang menjadi bahan pertimbangan dalam program latihan kerja karyawan.

Kegunaan penilaian prestasi kerja mempunyai dampak atas organisasi. Dengan demikian penilaian prestasi kerja mempunyai dua kepentingan bagi karyawan yang bersangkutan dan kepentingan bagi organisasi. (Simamora;2003).

2.13. Unsur Unsur Dalam Penilaian Prestasi Kerja

Unsur- unsur yang dinilai dalam mengukur prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut: (**Hasibuan; 2006**)

1. Kesetiaan

Penilaian mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi.

2. Prestasi kerja

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahannya.

4. Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kreativitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

6. Kerjasama

Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya.

7. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai kepribadian yang kuat, dihormati, beribawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

8. Kepribadian

Penilai menilai karyawan dari sikap, perilaku, pesopanan, periang, disukai, memberi kesan yang menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik,serta berpenampilan simpatik dan wajar.

9. Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berfikir yang orisinil yang berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

10. Kecakapan

Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

11. Tanggung Jawab

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerja, hasil kerjanya, sarana, dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

2.14. Teknik- Teknik Penilaian Prestasi Kerja

Beberapa metode yang dapat dipertimbangkan organisasi untuk melakukan evaluasi prestasi kerja bagi karyawannya adalah sebagai berikut:(**Rachmawati;2007**)

1. *Rating Scale*

Penilaian prestasi metode ini di dasarkan pada suatu skala dari sangat baik, baik, cukup, kurang baik, dan jelek. Bentuk ini sangat umum dipakai oleh organisasi dan dilakukan secara subjektif oleh penilai.

2. *Checklist*

Adalah penilaian yang di dasarkan kepada suatu standar unjuk kerja yang sudah dideskripsikan terlebih dahulu, kemudian penilai memeriksa apakah karyawan sudah mengerjakannya.

3. *Critical Incident Technique*

Adalah penilaian yang didasarkan pada perilaku khusus yang dilakukan ditempat kerja , baik perilaku yang baik maupun perilaku yang tidak baik.

4. Skala penilaian berjangkar perilaku

Adalah penilaian yang dilakukan dengan membuat spesifikasi unjuk kerja dalam elemen-elemen tertentu, misalnya dosen di perguruan tinggi elemen-elemen unjuk kerjanya adalah memberikan pengajaran, memberikan bimbingan, dan membuat soal. Selanjutnya masing-masing elemen diidentifikasi berdasarkan perilaku tertentu, baik perilaku yang baik maupun perilaku yang tidak baik.

5. Pengamatan dan tes unjuk kerja

Adalah penilaian yang dilakukan melalui tes dilapangan. Misalnya seorang pilot setiap 6 bulan sekali menjalani tes yang meliputi pengujian pengetahuan mengenai prosedur pelaksanaan pekerjaan dalam

penerbangan pesawat yang dilakukan secara langsung dengan menerbangkan pesawat.

6. Metode Perbandingan kelompok

Metode ini dilakukan dengan membandingkan seorang pegawai dengan rekan sekerjanya, yang dilakukan oleh atasan dengan beberapa teknik seperti pemeringkatan, pemberian poin/angka, dan metode perbandingan dengan karyawan lain.

7. Penilaian diri sendiri

Adalah penilaian karyawan untuk dirinya dengan harapan pegawai tersebut dapat mengidentifikasi aspek-aspek penilaian kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang.

8. *Management By Objective*

Adalah sebuah program manajemen yang mengikut sertakan karyawan dalam proses pengambilan keputusan untuk menentukan tujuan-tujuan yang di capai.

9. Penilaian secara psikologi

Adalah proses penilaian yang dilakukan oleh para ahli psikologi untuk mengetahui potensi seseorang yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan seperti kemampuan intelektual, motivasi, dan lain-lain yang bersifat psikologis.

10. *Assesment centre*

Assesment centre pusat penelitian adalah penilaian yang dilakukan melalui serangkaian teknik penilaian dan dilakukan oleh sejumlah penilai

untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawabnya yang lebih besar.

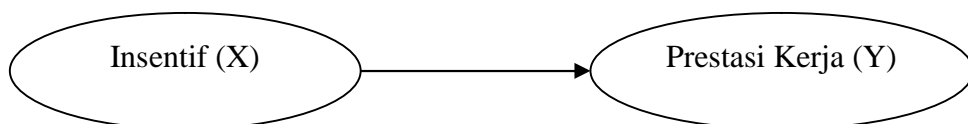
Insentif merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan prestasi kerja, memotivasi pegawai, merangsang pegawai baru berkualitas untuk memasuki organisasi, mempertahankan pegawai yang ada dan meningkatkan produktivitas organisasi. **(Hariandja; 2002).**

2.15. Hipotesis

1. Kerangka pemikiran/Konseptual

Dari uraian diatas serta perumusan masalah maka penulis membuat suatu hipotesis sebagai berikut: Diduga bahwa pemberian insentif dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.

Melalui konsep, peneliti diharapkan dapat menyerderhanakan pemikirannya dengan menggunakan satu istilah untuk beberapa kejadian yang berkaitan satu dengan yang lainnya. Selain itu juga menghubungkan dua teori dengan dunia observasi.



Gambar 2. 1
Model Kerangka Pemikiran

Dari kerangka pemikiran Gambar 2.1 dapat dilihat bahwa tanda panah menunjukkan hubungan yang sangat erat antara variabel

independen yaitu insentif (X) terhadap dependen prestasi kerja (Y) yang dapat memberikan pengaruh signifikan dan hasilnya positif.

2. Model Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban sementara teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dan belum merupakan jawaban empirik.

2.16. Variabel Penelitian

Pada Hotel Resty Menara merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa, perusahaan meyakini bahwa pemberian insentif yang diberikan oleh pihak manajer perusahaan terhadap karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan dapat memberikan semangat dan dorongan kepada karyawan untuk lebih giat bekerja dan menghasilkan kinerja dan meningkatkan produktivitas yang baik dan tercapainya tujuan perusahaan, sehingga perusahaan mendapatkan keuntungan, Dimana sistem insentif yang diberikan berdasarkan kerja kelompok, dan menggunakan jenis pemberian insentif berupa bonus, yaitu berdasarkan hasil kerja dan waktu pencapaian tugas.

Pada Hotel Resty ini mereka menggunakan semua penilaian prestasi seperti indikator-indikator yang digunakan yang dilampirkan oleh

penelitian pada tabel, untuk dalam pemberian insentif kepada karyawan berdasarkan penilaian kepribadian perilaku karyawan yang dilakukan setiap hari oleh manajer dalam bekerja, karyawan yang akan diberikan insentif haruslah memenuhi semua dari penilaian-penilaian yang telah ditetapkan perusahaan dengan baik, Yaitu dapat dilihat dari tabel berikut:

Adapun yang menjadi objek peneliti ini adalah:

1. Prestasi Kerja (Y)
2. Insentif (X)

Tabel 2.1 : Defenisi Operasional Variabel.

No	Variabel	Indikator
1	Prestasi Kerja (Y) Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.(Hasibuan; 2003)	<ul style="list-style-type: none"> - Kesetiaan - Kerjasama - Ketaatan/kedisiplinan - Kreativitas - Tanggung jawab - Kejujuran - Prestasi (target) - Umpan balik - Meningkatkan kinerja - Tantangan - Kemajuan - Penyelesaian tugas. - Kepribadian
2	Insentif (X) Insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.(Mangkunegara;2001)	<ul style="list-style-type: none"> - Pencapaian penyelesaian tugas. - Penghargaan terhadap pencapaian tugas - Sikap dan ruang lingkup yang menarik. - Adanya tanggung jawab dan peningkatan. - Kondisi kerja karyawan. - Keamanan kerja atau keselamatan karyawan.

Selain insentif bonus yang diberikan berdasarkan kelompok yang diberikan perindividu berdasarkan produktivitas hasil hunian kamar yang diberikan secara adil kepada setiap karyawan yang bekerja setiap bulannya, disini perusahaan juga mengadakan penilaian dan pemberian tambahan kepada karyawan yang paling dianggap oleh perusahaan yang lebih baik dari pada karyawan yang lainnya yaitu dalam 3 kali satu bulan, maka diberikan insentif tergantung pada besarnya hasil produktivitas dan keuntungan yang didapat perusahaan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru. yang beralamat di Jalan Sisingamangaraja No. 9 .Waktu penelitian yang penulis lakukan yaitu pada bulan Oktober 2012 sampai dengan selesai.

3.2. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung ditempat penelitian dengan hasil pengamatan penelitian pada Hotel Resty Menara Pekanbaru yang berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi, Adapun data primer yang dikumpulkan seperti tanggapan responden atau karyawan tentang mengenai tentang pemberian insentif dan prestasi kerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh untuk melengkapi dan menjelaskan masalah yaitu sumber data penulis peroleh dari bahan di perusahaan yang ada kaitannya dengan penelitian ini, selain itu pengumpulan data juga dilakukan dengan bahan-bahan bacaan atau literatur laporan serta tulisan-tulisan yang ada kaitannya.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru, yang akhir tahun 2011 jumlah karyawannya berjumlah 75 orang. Pengambilan sampel dengan menggunakan metode sensus yaitu seluruh populasi dijadikan sampel.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data yang diperlukan untuk penelitian ini, maka penulis melakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Wawancara (*Interview*)

Yaitu usaha pengumpulan data yang dilakukan untuk mendapatkan keterangan-keterangan ataupun informasi dari sumber-sumber yang ada kaitannya dengan masalah-masalah penelitian dengan cara pengumpulan data dengan mengadakan wawancara kepada pihak pimpinan maupun karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru yang dijadikan responden.

2. Kuesioner

Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menggunakan daftar pertanyaan yang di ajukan kepada karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru.

3.5. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuisisioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam

penelitian ini atau tidak. Hasil penelitian yang valid adalah bila terdapat kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan data yang terjadi pada objek yang diteliti. Instrument valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid berarti instrument dapat digunakan untuk mengukur apa yang harusnya diukur.

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai *Corrected item total correlation* atau nilai r^{hitung} harus berada di atas 0,3. Hal ini dikarenakan jika nilai r^{hitung} lebih kecil 0,3, hal ini dikarenakan jika nilai r^{hitung} lebih kecil dari 0,3, berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid. (Sugiono; 2007).

2. Uji Reliabilitas

Penguji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* () untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 .

3.6. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisa data terhadap data yang telah dikumpulkan, penulis menggunakan metode regresi linear sederhana, yaitu bentuk pengujian dan suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan devenden yang dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 dengan persamaan dari linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = Prestasi kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Insentif

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket. Karena semua jawaban tersebut bersifat kualitatif sehingga dalam analisa sifat kualitatif tersebut diberi nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan digunakan metode Skala Likert. Pembobotan setiap pertanyaan adalah sebagai berikut:

1. Jika memilih jawaban Sangat Setuju (SS), maka diberi nilai 5
2. Jika memilih jawabab Setuju (S), maka diberi nilai 4
3. Jika memilih jawabab Cukup Setuju (CS), maka diberi nilai 3
4. Jika memilih jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), maka diberi nilai 2
5. Jika memilih jawaban Sangat Tidak Baik (STB), maka diberi nilai 1

3.7. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana berdasarkan Uji t, Koefisien Kolerasi dan Uji Koefisien Determinasi (R^2) dengan bantuan *Software SPSS (Statistical Product and Service Solution)* versi 16.0

1. Uji t

Uji t ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan 2 arah dengan tingkat keyakinan sebesar 95 % dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5 % dan *degree of freedom* (df) = $n - k$. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

1) Apabila t^{hitung} atau P value < maka:

- (a) H_a diterima karena memiliki pengaruh yang signifikan
- (b) H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan

2) Apabila $t^{\text{hitung}} < t^{\text{tabel}}$, atau P value > , maka:

- (a) H_a ditolak karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan.
- (b) H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

2. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien kolerasi digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan, apakah tergolong sangat kuat, kuat, sedang, rendah, atau sangat rendah. Untuk mengetahui

adanya hubungan yang kuat ataupun rendah antara kedua variabel berdasarkan nilai r digunakan interpretasi koefisien korelasi (**Sugiono; 2007**).

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi(R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 – 1. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat Berdirinya Hotel Resty Menara Pekanbaru.

Hotel Resty Menara Pekanbaru adalah merupakan sebuah perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam bidang jasa perhotelan, penginapan. Hotel Resty Menara Pekanbaru adalah salah satu hotel tertua yang ada di Pekanbaru dengan klasifikasi bintang.

Pemilik dan pendiri Hotel Resty Menara adalah Haji Ali Akbar. Hotel Resty Menara Pekanbaru ini di dirikan pada tanggal 12 November 1990 sesuai dengan Akta pendirian Nomor 134 yang dibuat di hadapan Notaris Rajib Raharjo, SH. Selanjutnya telah terdaftar di Mentri Kehakiman No. M-22.HT.08.10.Th.1984.

Hotel Resty Menara Pekanbaru ini yang berkedudukan di Jalan Sisingamangaraja dengan jumlah 60 kamar dengan kelas standar, *deluxe*, *eksekutif*. Sesuai dengan perkembangan zaman maka pada tahun 1998 ditambah bangunan sebanyak 60 kamar yang di operasikan untuk menampung tamu yang menginap sehingga menjadi 120 kamar dengan kelas *standart*, *deluxe*, *superior* dan *suite room*.

4.2. Fasilitas Perusahaan

Letak Hotel Resty Menara Pekanbaru sangat strategis karena terletak di pusat kota yang mudah di jangkau oleh kendaraan umum maupun kendaraan pribadi. Selain itu Hotel Resty Menara Pekanbaru ini sangat dekat

dengan pusat perbelanjaan, stadion, rumah sakit, bank, dan pusat perkantoran. Fasilitas kamar yang ada di hotel Resty Menara adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1: Fasilitas Masing-Masing Kamar Pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.

No	Jenis Kamar	Fasilitas Kamar
1	Suite room	AC, TV dan LaserDisk, Saluran Radio dan Musik, Telepon, Karpet, Air Dingin dan Panas, <i>Shower</i> , Ruang tamu, Lemari Es dan <i>Soud System</i> .
2	Superior room	AC, TV dan Laser disk, Telepon, Saluran Radio, Air Panas dan Dingin, Karpet, Lemari Es, dan <i>Soud System</i> .
3	Deluxe	AC, TV, Telepon, Air Panas dan Dingin, Karpet, Lemari Es, dan <i>Sound System</i> .
4	Standard	AC, TV, Bath Tub, Karpet, Telepon.

Sumber : Hotel Resty Menara Pekanbaru 2012.

1. Restaurant atau Coffe Shop

Merupakan tempat penyediaan makanan dan minuman yang berkapasitas 100 orang. Melayani setiap permintaan tamu yang menginap maupun bagi pengunjung yang tidak menginap dengan penyediaan makanan dan minuman yang beraneka ragam.

2. Convention Hall

Adalah ruang serba guna berkapasitas 500 orang yang terletak dilantai tiga. Ruangan ini biasanya digunakan untuk acara-acara khusus seperti pertemuan para pemimpin perusahaan, orang-orang bisnis, pertemuan pejabat daerah, acara persepsi pernikahan ataupun pesta ulang tahun baik perorangan maupun perusahaan dan lain-lainnya.

4.3. Struktur Organisasi Perusahaan.

Dalam suatu organisasi kita tentu mengenal adanya struktur organisasi yang dapat diartikan sebagai suatu kerangka yang menunjukkan seluruh kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan. Atau dengan kata lain struktur organisasi merupakan suatu gambaran yang sistematis yang ditunjukkan oleh garis- garis menurut kedudukan atau jenjang yang telah ditentukan.

Sehingga dengan adanya struktur organisasi dapat mencerminkan hubungan-hubungan kerja antara tugas, fungsi, wewenang dan tanggung jawab masing-masing orang atau bagian dalam organisasi. Sehingga demikian pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik karena apa yang dikerjakan telah tergambar dalam struktur organisasi.

Dari struktur organisasi dapat dilihat besar atau kecilnya skala perusahaan tersebut. Pada penyusunan suatu organisasi perlu diperhatikan tentang bagaimana struktur organisasi yang diperlukan oleh organisasi tersebut, karena sangat penting dalam usaha menciptakan struktur organisasi perubahan yang efektif dan efisien yang mendukung aktifitas perusahaan.

Dengan adanya struktur organisasi tersebut para pekerja akan lebih mudah dan cepat untuk mengetahui siapa yang menjadi pimpinannya mulai dari tingkat terendah sampai tingkat tertinggi yaitu pimpinan. Disamping itu dengan adanya struktur organisasi para pekerja akan mengetahui bidang pekerjaan apa yang harus mereka kerjakan dan kepada siapa mereka bertanggung jawab atas pekerjaannya tersebut.

Agar fungsi-fungsi organisasi tersebut berjalan maka perlu adanya pembagian tugas dan tanggung jawab. Hotel Resty Menara Pekanbaru dalam menjalankan usahanya membagi tugas kedalam departemen-departemen. Masing-masing departemen terdiri dari:

- a. Front office departement*
- b. House keeping departement*
- c. Accounting departement*
- d. Food and baverage departement*
- e. Personalia departement*
- f. Marketing departement*
- g. Engineering departement*

Untuk lebih jelas dapat dilihat tugas dan wewenang masing-masing departemen dan bagian-bagian pelaksanaannya secara terperinci dibawah ini:

1. General Manager

Tugas dan tanggung jawabnya adalah:

- a. Menentukan tugas dan kebijaksanaan serta menilai hasil kerja perusahaan secara keseluruhan.
- b. Memberikan pengarahan kepada Top Manajemen lainnya serta sebagai pengambil keputusan dan penentu dalam tindak lanjut yang harus dilaksanakan atas penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi.

2. Manager Operasional.

Tugas dan tanggung jawabnya adalah:

- a. Mengawasi jalannya kegiatan operasional perusahaan sehari-hari

- b. Mengkoordinir serta mengawasi dan menilai hasil dari kegiatan operasional perusahaan.

3. Front Office Departement

Bertanggung jawab kepada general manajer dalam hal melayani penerimaan pesanan dan melayani tamu. Tugas dan tanggung jawabnya adalah:

- a. Penerimaan pesanan tamu serta memberikan informasi yang diperlukan tamu.
- b. Membimbing anggotanya demi peningkatan *service* guna lebih memuaskan para tamu.
- c. Menyelenggarakan administrasi mulai dari tamu datang sampai tamu meninggalkan hotel.
- d. *Front office* ini kedudukannya sangat penting karena disisnilah dijalankannya penghubung antara pihak hotel dan para tamu.
 - 1) *Reservation* (penerimaan tamu yang masuk dan keluar)
 - 2) *Receptionist* (melayani register dan daftar tamu check in dan memberikan kamar bagi para tamu yang baru *check in*.
 - 3) Kasir (bertanggung jawab dalam penetapan dan memberikan perhitungan terhadap rekening tamu yang akan meninggalkan hotel, memonitor pembayaran atas pesanan.)

4) House Keeping Departement

Adalah bidang yang mengkoordinir dan mempersiapkan segala sesuatu yang berhubungan dengan kamar tamu. Tanggung jawabnya meliputi:

- a. Menajaga kebersihan gedung, halaman, kamar, ruangan, peralatan, dan berbagai fasilitas dan perlengkapan hotel.
- b. Menyelenggarakan administrasi atas segala kegiatan departemen *House Keeping*. Bagian ini antara lain adalah :
 - 1) *Linen room* (kamar kain)
 - 2) *Laudry*
 - 3) *Room boy*
 - 4) *Guest roo*(kamar tamu)
 - 5) *Public area* (bidang umum)

5) Foot and Baverage Departement

Adalah departement yang mengelola dibagian makanan dan minuman serta bertanggung jawab meliputi:

- a. Pengadaan makanan dan minuman mulai dari bahan mentah, setengah jadi sampai siap dikonsumsi oleh para tamu atau undangan.
- b. Pengaturan menu sesuai dengan keadaan para tamu yang berasal dari berbagai daerah atau negara.
- c. *Foot and baverage* ini terdiri dari :
 - 1) *Food production* (bagian produksi makanan)
 - 2) *Food and baverage service order* (pelayanan dalam memesan makanan dan minuman)

6) Accounting Departement

Adalah departemen yang mengelola bagian pembukuan dan keuangan perusahaan. Tugas dan tanggung jawabnnya adalah sebagai berikut:

- a. Membuat pelaksanaan teknis pembukuan.
- b. Mengaudit setiap bulannya keberadaan dana saldo bank dan rekonsiliasi dan ketepatan waktu dari laporan yang dihasilkan.
- c. Bagian ini terdiri dari :
 - 1) *Purchasing* (pembelian)
 - 2) *General Storage* (penyimpanan)
 - 3) *Pay Roll* (pengganjian)
 - 4) *Income Auditor* (pengawasan biaya)
 - 5) *Account Receivable* (piutang/penagih)

7) Personalia Departement

Adalah departement yang mengelola kepegawaian. Tugas dan tanggung jawabnya adalah :

- a. Mengatur segala sesuatu yang berhubungan dengan masalah kepegawaian atau karyawan.
- b. Menyusun peraturan dan tata tertib perusahaan yang berlaku bagi semua karyawan.
- c. Menyusun *personal recruitmen* (syarat untuk semua jabatan sesuai dengan struktur organisasi)
- d. Bagian-bagian ini terdiri dari :
 - 1) *Employee Relation* (hubungan karyawan)
 - 2) *Security* (keamanan)

8) Engineering Departement

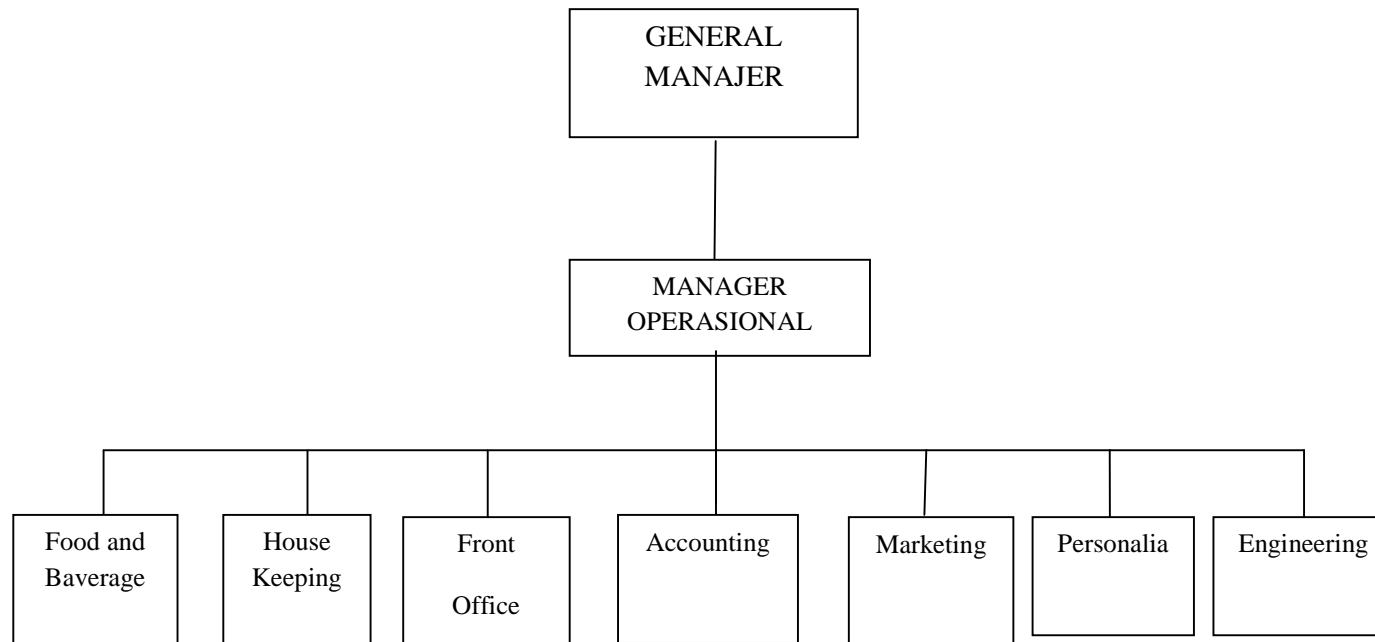
Adalah departemen yang mengelola bagian kelistrikan, air dan perlengkapan hotel lainnya. Tugas dan tanggung jawabnya antara lain:

- a. Menjaga agar semua alat-alat teknis berjalan dengan baik.
- b. Mengatasi semua masalah menyangkut listrik, air dan fasilitas hotel lainnya.
- c. Bagian ini terdiri dari :
 - 1) *Repair and Maintenance*(perbaikan dan pemeliharaan)
 - 2) *Mechanical Electric*(bagian listrik)

9) Marketing Departement

Tugas dan tanggung jawabnya adalah:

- a. Bertanggung jawab dalam pelaksanaan program-program yang menimbulkan minat pengunjung untuk menggunakan fasilitas dan menginap di hotel tersebut.
- b. Mengkoordinir bagian yang berpengaruh terhadap penjualan produk konsumen.
- c. Bagian ini terdiri dari :
 - 1) *Sales Executive*
 - 2) Bagian kebijaksanaan jasa pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.

STRUKTUR ORGANISASI HOTEL RESTY MENARA PEKANBARU**GAMBAR IV.1: STRUKTUR ORGANISASI HOTEL RESTY MENARA PEKANBARU**

Sumber : Hotel Resty Menara Pekanbaru 2012

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1. Identitas Responden

Pada bab ini akan diuraikan analisis hasil penelitian dalam pembahasan mengenai pengaruh pemberian insentif terhadap prestasi kerja pada Hotel Resty Menara Pekanbaru. Ada dua variabel yang diteliti yaitu prestasi kerja (Y) sebagai dependen variabel dan Insentif (X) sebagai variabel independen variabel.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Data yang diperoleh dengan cara memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner kepada karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru sebanyak 75 orang. Selanjutnya data yang diperoleh ditabulasikan untuk dianalisis secara deskriptif kualitatif.

Analisis identitas responden dalam penelitian ini dilihat dari beberapa sisi, diantaranya adalah berdasarkan tingkat usia responden, tingkat pendidikan responden dan berdasarkan jenis kelamin responden. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada keterangan berikut ini:

1. Responden Menurut Tingkat Usia

Pada bagian ini akan memberikan gambaran secara umum mengenai keadaan responden ditinjau dari kelompok usia. Untuk lebih jelasnya, berikut dapat dilihat pada tabel 5.1

Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	15 - 30	29	39%
2	31 - 40	38	51%
3	41 - 50	3	4%
4	51 - 70	5	7%
Jumlah		75	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.1, maka dapat diketahui bahwa berdasarkan tingkat usia, responden yang berusia antara 15-30 tahun berjumlah 29 orang atau sebesar 39%, sedangkan yang berusia antara 31- 40 tahun berjumlah 38 orang atau sebesar 51 % dan responden yang berusia antara 41- 50 tahun berjumlah 3 orang atau sebesar 4% dan responden yang berusia antara 51-70 tahun berjumlah 5 orang atau sebesar 7%. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata usia responden berkisar 31-40 tahun.

2. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Kemudian keadaan responden jika dilihat dari tingkat pendidikannya, maka dapat dilihat pada tabel 5.2

Tabel 5.2 Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	
		Orang	Persentase
1	SMA	69	92%
2	Diploma Tiga (D3)	3	4%
3	Strata Satu (S1)	3	4%
Jumlah		75	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.2, dapat diketahui bahwa berdasarkan tingkat pendidikan responden, untuk pendidikan SMA sebanyak 69 orang atau sebesar 92%, sedangkan untuk pendidikan D3 sebanyak 3 orang atau sebesar 4%, dan sedangkan pendidikan S1 sebanyak 3 orang atau sebesar 4%. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat pendidikan responden adalah tamatan SMA.

Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	
		Orang	Persentase
1	Pria	53	71%
2	Wanita	22	29%
Jumlah		75	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.3, dapat diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin responden, untuk responden yang berjenis kelamin pria adalah sebanyak 53 orang atau sebesar 71%, sedangkan yang berjenis kelamin wanita adalah sebanyak 22 orang atau sebesar 29%. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden berjenis kelamin pria.

1.2. Deskripsi Variabel

1. Variabel Insentif (X)

Pada variabel insentif ini, kuisioner disebarkan dengan memberikan tiga belas pertanyaan yang bernilai positif kepada 75 responden. Untuk mengetahui rekapitulasi jawaban-jawaban responden dapat dilihat pada tabel 5.4

Tabel 5.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Insentif (X).

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	N
1	Sistem pemberian insentif yang diberikan perusahaan memuaskan dan meningkatkan prestasi kerja saya	1	47	7	20	0	75
2	Saya merasa puas dengan fasilitas yang diberikan perusahaan untuk bekerja sehingga penyelesaian tugas dapat tercapai	37	20	11	4	3	75
3	Bonus yang diberikan perusahaan kepada saya sudah baik	12	34	16	10	3	75
4	Besarnya jumlah insentif yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya	28	31	10	6	0	75
5	Insentif yang diberikan selama ini dirasakan sudah sesuai dengan prestasi yang saya hasilkan	31	34	8	2	0	75
6	Insentif yang saya terima sudah layak dan adil	25	36	8	4	2	75
7	Tempat dan kondisi saya bekerja membuat saya merasa aman	34	29	9	3	0	75
8	Pemberian bonus yang saya terima sesuai dengan kinerja saya	30	35	5	5	0	75
9	Gaji yang saya terima selama ini sesuai dengan yang saya harapkan	31	25	8	8	3	75
10	Insentif yang saya terima dapat memotivasi saya dalam bekerja	27	32	9	6	1	75
11	Asuransi yang saya terima memberikan rasa aman dan puas	18	26	12	10	9	75
12	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan insentif tepat waktu	28	26	13	7	1	75
13	Perusahaan telah menentukan standar yang efektif dalam pemberian insentif sehingga saya dapat mencapainya	33	34	6	2	0	75
	Jumlah	335	409	122	87	22	975
	Rata-rata persentase	34%	42%	13%	9%	2%	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.4 dapat dilihat rekapitulasi jawaban responden tentang insentif , bahwa rata-rata responden berjumlah 75 orang menjawab setuju 42%, dengan sistem pemberian insentif, kepuasan dengan fasilitas,bonus yang diterima sudah baik dan sesuai dengan prestasi, besarnya jumlah insentif sudah layak, pemberian gaji yang sesuai dengan harapan, insentif yang diterima dapat memenuhi kebutuhan, pemberian gaji yang layak dan adil, asuransi yang diterima dapat memberikan rasa aman, sehingga dapat memotivasi dan meningkatkan prestasi mereka dalam bekerja.

2. Variabel Prestasi kerja (Y)

Pada variabel prestasi kerja ini, kuisioner disebarkan dengan memberikan tiga belas pertanyaan yang bernilai positif kepada 75 responden. Untuk mengetahui rekapitulasi jawaban-jawaban responden dapat dilihat pada tabel 5.5

Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Prestasi Kerja

NO	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	N
1	Saya berangkat kerja dengan sepenuh hati	26	26	11	7	5	75
2	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu bekerja sama	22	13	21	14	5	75
3	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan	30	26	15	4	0	75
4	Saya menikmati tantangan yang sulit	24	27	18	4	2	75
5	Saya merasa puas bila pekerjaan selesai tepat waktunya	32	26	12	5	0	75
6	Saya berusaha datang ke tempat kerja lebih awal daripada waktu yang ditentukan	20	36	14	3	2	75
7	Saya berusaha dengan keras agar hasil kerja saya menjadi lebih baik	25	26	15	9	0	75
8	Hubungan saya dengan sesama karyawan selama ini berlangsung dengan baik	29	27	11	8	0	75
9	Dalam bekerja tidak terlintas dipikiran saya untuk pindah ke tempat lain	30	26	15	4	0	75
10	Saya selalu berusaha keras untuk mencapai prestasi dalam bekerja	20	36	14	3	2	75
11	Saya mempunyai kemampuan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas di perusahaan	22	13	21	14	5	75
12	Saya memiliki kemampuan dalam menemukan ide baru dalam bekerja	30	26	15	4	0	75
13	Ketaatan dan kepatuhan saya dalam mentaati peraturan perusahaan sangat baik dalam bekerja	23	21	19	11	1	75
	Jumlah	333	329	201	90	22	975
	Rata-rata persentase	34%	34%	21%	9%	2%	100%

Sumber: Data Olahan 2012

Berdasarkan Tabel 5.5 dapat dilihat rekapitulasi jawaban responden tentang prestasi kerja bahwa rata-rata responden berjumlah 75 orang menjawab setuju 34%, dengan bekerja sepenuh hati, menyelesaikan pekerjaan selalu bekerjasama dan tepat waktu, bertanggung jawab atas pekerjaan, kesempatan untuk berprestasi, datang ketempat kerja lebih awal, kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan, selalu memikirkancara agar hasil kerja menjadi lebih baik, hubungan sosial yang sangat baik, berpikir tidak akan berpindah kerja ke tempat lain dan mengikuti semua peraturan yang ada, sehingga mereka bersemangat dan bergairah dalam melakukan pekerjaanya.

1.3. Uji Kualitas data

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan program SPSS, maka terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

1. Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang di inginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah hasil jawaban dari kuisisioner oleh responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian yang valid adalah bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya pada objek yang diteliti. Instrument valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid berarti instrument dapat digunakan untuk apa yang seharusnya di ukur.

Adapun rekapitulasi hasil uji validitas untuk setiap item pertanyaan pada masing-masing variabel di atas, dapat dilihat pada tabel 5.6 :

Tabel 5.6 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Untuk Setiap Pertanyaan Tentang Insentif (X_1 - X_{13}) dan Prestasi Kerja (Y_1 - Y_{13})

Variabel	Corrected Item Total Correlation	Tanda	Nilai	Keterangan
Insentif (X)				
X_1	0.315	>	0.3	Valid
X_2	0.479	>	0.3	Valid
X_3	0.249	>	0.3	Valid
X_4	0.807	>	0.3	Valid
X_5	0.717	>	0.3	Valid
X_6	0.471	>	0.3	Valid
X_7	0.611	>	0.3	Valid
X_8	0.655	>	0.3	Valid
X_9	0.600	>	0.3	Valid
X_{10}	0.244	>	0.3	Valid
X_{11}	0.259	>	0.3	Valid
X_{12}	0.506	>	0.3	Valid
X_{13}	0.500	>	0.3	Valid
Kinerja (Y)				
Y_1	0.652	>	0.3	Valid
Y_2	0.565	>	0.3	Valid
Y_3	0.549	>	0.3	Valid
Y_4	0.437	>	0.3	Valid
Y_5	0.336	>	0.3	Valid
Y_6	0.596	>	0.3	Valid
Y_7	0.257	>	0.3	Valid
Y_8	0.261	>	0.3	Valid
Y_9	0.549	>	0.3	Valid
Y_{10}	0.596	>	0.3	Valid
Y_{11}	0.565	>	0.3	Valid
Y_{12}	0.549	>	0.3	Valid
Y_{13}	0.356	>	0.3	Valid

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.6 rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan di atas dapat dilihat bahwa nilai *Corrected Item Total*

Correlation atau nilai r^{hitung} untuk masing-masing variabel berada di atas 0.3 . Ini menunjukkan bahwa data tersebut valid dan layak untuk di uji.

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban kuisioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka menghasilkan data yang sama. Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji reabilitas adalah nilai Cronbach's Alpa untuk masing-masing variabel > 0.6

Tabel 5.7 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Tanda	Nilai	Keterangan
Insentif	0.768	>	0.6	Reliabel
Prestasi	0.833	>	0.6	Reliabel

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.7, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpa untuk variabel insentif (X) sebesar 0.768 dan untuk variabel Prestasi (Y) sebesar 0.833. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel karena nilai *Cronbach's Alpa* berada > 0.6 .

1.4. Regresi Linear Sederhana

Untuk menganalisa data penulis menggunakan metode regresi linier sederhana, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen yang dibantu

dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Hasil dari perhitungan untuk analisis regresi dari responden dapat dilihat pada tabel 5.8 dibawah ini :

Tabel 5. 8 Rekapitulasi Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients
	B
Konstanta	29.698
Insentif	0.402

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.8 rekapitulasi hasil uji regresi linear sederhana di atas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = a + bx$$

$$Y = 29.698 + 0.402x$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 29.698 menyatakan bahwa jika tidak ada insentif, maka nilai prestasi kerja akan tetap sebesar 29.698.
2. Koefisien regresi sebesar 0.402 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai insentif, maka akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0.402 dengan asumsi besarnya variabel dependen lainnya adalah tetap.

1.5. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Uji t dan Uji Koefisien Determinasi (R^2).

1. Uji t

Ujit adalah uji statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi sebesar 5% dan *degree of freedom* (df) = $n - k$. Dimana apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $Sigh <$ maka hipotesis diterima, dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sigh >$ maka hipotesis ditolak.

Tabel 5.9 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Uji t

Varibel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sigh	Tanda	Alpa ()	Ket	Hipotesis
Insentif (X)	3.067	1.992	0.000	<	0.05	Sigh	Ha diterima H0 dtolak

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.9 , dapat diambil kesimpulan bahwa nilai t_{hitung} 3.067 $> t_{tabel}$ 1.992 atau tingkat signifikan 0.000 $<$ 0.05 , yang artinya variabel insentif (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.

2. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (Insentif) dapat menjelaskan variabel dependennya (Prestasi Kerja).

Tabel 5.10 Rekapitulasi Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.338 ^a	.114	.102	7.35747

a. Predictors : (constant), Insentif

b. Dependent Variable Prestasi

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.10 , diperoleh nilai R sebesar 0. 338. Artinya kolerasi antara insentif (X) terhadap Prestasi (Y) sebesar 0. 338. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang erat antara insentif dengan prestasi kerja karena nilai R mendekati angka 1.

Sedangkan nilai R Square adalah sebesar 0.114. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan pemberian insentif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja sebesar 11.4 %. Sedangkan sisanya sebesar 88.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pemberian insentif pada karyawan di Hotel Resty Menara Pekanbaru secara umum sudah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari besarnya persentase jawaban responden yang menyatakan setuju sebesar 42% jika pemberian insentif dapat memberikan rasa aman dan puas pada karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru.
2. Sedangkan Prestasi Kerja Karyawan di Hotel Resty Menara Pekanbaru secara umum sudah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari besarnya persentase jawaban responden yang menyatakan setuju sebesar 34% jika ada rasa puas dalam hati karyawan bila pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya.
3. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 0.114. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan pemberian insentif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 11,4%. Sedangkan sisanya sebesar 88.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, ada beberapa hal yang ingin penulis sampaikan kepada pihak perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Diharapkan dimasa yang akan datang, pihak perusahaan bisa lebih mengoptimalkan sistem pemberian insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan agar dapat memberikan kepuasan dan meningkatkan prestasi kerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.
2. Diharapkan dimasa yang akan datang, karyawan perusahaan Hotel Resty Menara Pekanbaru mempunyai motivasi dan semangat serta memikirkan cara kerja yang baik agar hasil kerja karyawan menjadi lebih baik dimasa yang akan datang.
3. Diharapkan dimasa yang akan datang, penelitian lebih lanjut bisa mencoba variabel lain guna untuk mengukur prestasi kerja karyawan pada sebuah perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu, Mangkunegara, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Remaja Rosdakarya Bandung.

, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor Selatan.

Alex, Netisimito. A, 2000. *Manajemen Personalia ,Manajemen Sumberdaya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Bernard. Isyandi. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*, Unri Press.

Fuad Mas'ud, 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*, Cetakan ke empat. Semarang : Badan Penerbit-Universitas Dipenegoro (UNDIP)

Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.

Hendry, Simamora, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, STIE YKPN, Jakarta.

_____, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN

Heidjrachman dan Husnan Suad. 2004, *Manajemen Personalia*, Edisi kedelapan BPFE, Yogyakarta.

James A.F. Stoner dan R. Edward Freeman, 1994 , *Manajemen*, edisi kelima jilid 2, Penerbit Intermedia, Jakarta.

Kuncoro, Mudrajad, 2005, *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif* Penerbit Erlangga, Jakarta

Malayu SP, Hasibuan, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

_____, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara: Jakarta: Bumi Aksara.

Pangabean, S. Mutiara, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor Selatan.

Rachmawati, Kusdyah, Ike, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta

Sondang P mpa Siagian, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta

Sugiono, 2007, *Manajemen Metode Penelitian Bisnis*, Alfabet, Bandung.

T.Hani, Handoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE

Veithzal Rivaidan Ella Jauvani Sagala. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Veithzal Rivai, 2008. *Islamic Financial Management*, Rajawali Pers, Jakarta.

, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi Kedua, Rajawali Pers, Jakarta.